



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 2405-2415

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Ratu Multi Sunanda¹, Siti Hasbiah², Uhud Darmawan Natsir³, Zainal Ruma⁴, Burhanuddin⁵
^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

multisunandar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan pegawai, mengingat kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam mendukung kinerja organisasi secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menggambarkan hubungan antarvariabel secara empiris. Seluruh populasi yang berjumlah 64 pegawai dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh agar hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian diuji validitas serta reliabilitasnya untuk memastikan instrumen yang digunakan layak. Analisis data melibatkan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) guna mengukur seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,455 (Sig. 0,000), yang mengindikasikan bahwa tingkatan stres tertentu justru dapat memicu motivasi kerja apabila dikelola dengan baik. Beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan dan positif dengan koefisien 0,198 (Sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung 7640,119 dan Sig. 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,996 menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sangat kuat terhadap variasi kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Dalam era kompetisi global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja secara berkelanjutan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun strategi bisnis, tetapi sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menggerakkan proses kerja di dalamnya. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam memastikan bahwa SDM mampu memberikan kinerja optimal, karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja sering dikaitkan dengan meningkatnya turnover, absensi, menurunnya produktivitas, serta melemahnya efektivitas organisasi. Kondisi ini menjadi semakin krusial khususnya bagi organisasi sektor publik yang dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional dan responsif dalam situasi beban kerja yang semakin kompleks (Astuti et. al. 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan dua faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan Muis et al. (2021) menunjukkan bahwa frustrasi dan tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap munculnya stres kerja, yang kemudian berdampak negatif pada kepuasan dan performa karyawan. Penelitian Amanda et al. (2022) juga menjelaskan bahwa tingginya stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, di mana semakin besar tekanan pekerjaan maka semakin rendah tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Meskipun demikian, temuan-studi lain menunjukkan hasil yang berbeda. Pada sejumlah organisasi administratif dan pelayanan, tuntutan kerja dan beban kerja justru meningkatkan kepuasan karena dianggap sebagai bentuk kepercayaan, tanggung jawab struktural, serta peluang untuk memperoleh pengembangan kompetensi dan pengakuan profesional. Inkonsistensi temuan inilah yang menandakan adanya kesenjangan penelitian, terutama terkait arah hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi dengan pola kerja administratif dan pelayanan publik.

Konteks Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa menjadi relevan untuk dikaji karena dinamika pekerjaan yang ditandai dengan tingginya tuntutan administratif, perubahan kebijakan nasional, persyaratan pelaporan kinerja berbasis digital, serta beban tugas pelayanan masyarakat yang terus meningkat. Meskipun tekanan dan volume pekerjaan tinggi, instansi ini tetap menunjukkan performa dan produktivitas pegawai yang stabil, sehingga memunculkan pertanyaan akademik apakah stres kerja dan beban kerja dalam konteks tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sampai saat ini belum terdapat kajian empiris yang secara spesifik menganalisis hubungan ketiga variabel tersebut pada instansi ini, sehingga penelitian ini menawarkan kebaruan dari aspek konteks organisasi dan potensi arah pengaruh yang mungkin berbeda dibandingkan temuan penelitian sebelumnya (Egarini, *et al.* 2022).

Berdasarkan urgensi teoretis dan praktis tersebut, penelitian ini berupaya menelaah pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris yang lebih komprehensif mengenai bagaimana tekanan kerja dan beban pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks organisasi sektor publik, sekaligus memperkaya kajian akademik mengenai perilaku kerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan data numerik dan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran objektif mengenai pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu desain yang bertujuan menggambarkan dan menganalisis hubungan antarvariabel secara sistematis melalui pengolahan data numerik menggunakan teknik statistik inferensial. Seluruh proses pengambilan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian yang terukur, valid, dan reliabel untuk menjamin tingkat akurasi dalam pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, Jl. H. Agussalim No. 3 Bonto-Bontoa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114, pada periode September hingga Oktober 2025. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dirumuskan untuk memastikan kejelasan konsep dan indikator pengukurannya. Variabel stres kerja (X1) diukur melalui indikator gejala fisiologis stresor, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Variabel beban kerja (X2) diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Variabel kepuasan kerja (Y) diukur melalui indikator gaji, pekerjaan, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berjumlah 64 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih untuk memastikan hasil penelitian merepresentasikan kondisi populasi secara maksimal dan menghilangkan potensi bias pemilihan sampel.

Jenis data dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka dan diperoleh dari hasil rekapitulasi kuesioner serta sumber pendukung lain. Data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen institusi, arsip, laporan, dan literatur dari instansi terkait maupun referensi kepustakaan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga teknik yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data persepsi pegawai menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai aktivitas pegawai dan kondisi lingkungan kerja. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung seperti profil instansi, struktur organisasi, serta informasi terkait SDM.

Sebelum dianalisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan pengukuran. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi antara skor item dengan skor total dan dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Selain itu, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi, meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varian residual dalam model regresi.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Analisis ini dilanjutkan dengan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Model regresi yang digunakan dirumuskan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah kepuasan kerja, X1 adalah stres kerja, X2 adalah beban kerja, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan e adalah error. Keseluruhan proses analisis dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel dan menguji kebenaran hipotesis penelitian secara statistik.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Penelitian ini melibatkan 64 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan usia, pangkat/jabatan, dan pendidikan terakhir untuk memberikan gambaran umum profil subjek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

| No | Rentang Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------|--------------|-----------|------------|
| 1 | < 30 | 3 | 4% |
| 2 | 31 – 40 | 10 | 16% |
| 3 | 41 – 50 | 35 | 55% |
| 4 | 51 – 60 | 16 | 25% |
| Jumlah | | 64 | 100% |

Berdasarkan analisis karakteristik usia, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 41–50 tahun yaitu sebanyak 35 orang (55%). Kelompok usia 51–60 tahun sebanyak 16 orang (25%), usia 31–40 tahun sebanyak 10 orang (16%), dan responden berusia di bawah 30 tahun sebanyak 3 orang (4%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Pangkat

| No | Pangkat | Frekuensi | Persentase |
|--------|--------------|-----------|------------|
| 1 | Golongan II | 3 | 5% |
| 2 | Golongan III | 31 | 48% |
| 3 | Golongan IV | 12 | 19% |
| 4 | Golongan V | 2 | 3% |
| 5 | Golongan IX | 16 | 25% |
| Jumlah | | 64 | 100% |

Dilihat dari pangkat/jabatan, responden paling banyak berasal dari Golongan III sebanyak 31 orang (48%), diikuti Golongan IX sebanyak 16 orang (25%), Golongan IV sebanyak 12 orang (19%), Golongan II sebanyak 3 orang (5%), dan Golongan V sebanyak 2 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenjang karier menengah mendominasi populasi penelitian, yang berpotensi memiliki tanggung jawab kerja cukup besar.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

| No | Pangkat | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | SLTA / SMA | 5 | 8% |
| 2 | S1 – Sarjana | 45 | 70% |
| 3 | S2 – Magister | 14 | 22% |
| Jumlah | | 64 | 100% |

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (Sarjana) yaitu sebanyak 45 orang (70%), diikuti S2 (Magister) sebanyak 14 orang (22%), dan SLTA/SMA sebanyak 5 orang (8%). Tingginya tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kompetensi akademik yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini menganalisis tiga variabel utama, yaitu stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran umum respon responden terhadap setiap variabel.

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Stret Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|----|--|-------------------|----|----|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya sering merasa kelelahan secara fisik saat bekerja. | 3 | 17 | 19 | 8 | 7 |
| 2 | Pekerjaan yang menumpuk membuat saya sulit tidur nyenyak | 2 | 11 | 19 | 19 | 13 |
| 3 | Saya merasa cemas atau tegang ketika menghadapi tugas-tugas di kantor. | 0 | 8 | 22 | 19 | 15 |
| 4 | Saya sering merasa mudah tersinggung karena tekanan pekerjaan. | 0 | 2 | 20 | 28 | 14 |
| 5 | Saya menjadi kurang fokus saat bekerja akibat banyak tekanan. | 0 | 7 | 18 | 29 | 10 |
| 6 | Saya cenderung menunda pekerjaan karena merasa terbebani. | 0 | 13 | 10 | 29 | 12 |

Keterangan : Sangat Setuju (SS)
 Setuju (S)
 Netral (N)
 Tidak Setuju (TS)
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden, mayoritas pegawai cenderung memberikan jawaban netral hingga tidak setuju pada pernyataan-pernyataan yang mencerminkan gejala stres kerja, seperti kelelahan fisik, kesulitan tidur, kecemasan, mudah tersinggung, dan kesulitan berkonsentrasi.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori rendah hingga sedang. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang menunjukkan adanya tekanan kerja, terutama terkait kelelahan fisik dan beberapa beban tugas yang menumpuk.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Beban Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|----|----|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kapasitas kemampuan saya. | 9 | 24 | 10 | 13 | 8 |
| 2 | Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat. | 0 | 6 | 17 | 32 | 9 |
| 3 | Waktu kerja yang tersedia cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas saya. | 6 | 29 | 17 | 11 | 1 |
| 4 | Saya sering harus bekerja melebihi jam kerja karena banyaknya tugas. | 2 | 13 | 15 | 29 | 5 |
| 5 | Target kerja yang diberikan atasan masih realistis untuk dicapai. | 6 | 28 | 15 | 11 | 4 |
| 6 | Saya merasa target kerja yang ditentukan sulit dicapai tepat waktu | 1 | 9 | 19 | 23 | 12 |

Keterangan : Sangat Setuju (SS)
 Setuju (S)
 Netral (N)
 Tidak Setuju (TS)
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa beban kerja yang diterima masih tergolong wajar dan sesuai dengan kapasitas kemampuan mereka. Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia cukup untuk menyelesaikan tugas.

Namun demikian, terdapat sebagian pegawai yang merasa beban kerja terlalu berat dan target kerja sulit dicapai tepat waktu, yang menunjukkan adanya variasi persepsi beban kerja di antara responden.

Secara umum, beban kerja pegawai dapat dikategorikan dalam tingkat sedang dan cenderung seimbang, meskipun masih diperlukan pengelolaan pembagian tugas agar lebih merata.

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|----|----|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima. | 29 | 30 | 5 | 0 | 0 |
| 2 | Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang saya jalani. | 29 | 29 | 6 | 0 | 0 |
| 3 | Saya merasa pekerjaan saya menarik dan menantang | 20 | 37 | 7 | 0 | 0 |
| 4 | Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. | 24 | 36 | 4 | 0 | 0 |
| 5 | Rekan kerja saya selalu mendukung dalam menyelesaikan tugas. | 22 | 38 | 4 | 0 | 0 |
| 6 | Hubungan dengan rekan kerja saya harmonis. | 27 | 35 | 2 | 0 | 0 |
| 7 | Atasan saya memberikan arahan dengan jelas. | 24 | 37 | 3 | 0 | 0 |
| 8 | Atasan saya menghargai kinerja saya. | 28 | 33 | 3 | 0 | 0 |
| 9 | Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. | 22 | 28 | 11 | 3 | 0 |
| 10 | Sistem promosi di kantor dilakukan secara adil. | 18 | 34 | 11 | 1 | 0 |
| 11 | Lingkungan kerja saya nyaman untuk melaksanakan tugas. | 25 | 33 | 6 | 0 | 0 |
| 12 | Fasilitas kantor mendukung kelancaran pekerjaan saya. | 27 | 28 | 7 | 0 | 1 |

Keterangan : Sangat Setuju (SS)
 Setuju (S)
 Netral (N)
 Tidak Setuju (TS)
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban “sangat setuju” dan “setuju” pada hampir seluruh indikator, meliputi kepuasan terhadap gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, kepemimpinan atasan, peluang promosi, serta fasilitas kerja.

Mayoritas pegawai menyatakan puas terhadap aspek kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Walaupun terdapat beberapa responden yang bersikap netral pada aspek promosi jabatan, secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja berada pada kategori positif.

Uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

| No | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Variabel Stress Kerja (X1) | | | | |
| 1 | X1.1 | 0,5298 | 2,075 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,6971 | 2,075 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,6681 | 2,075 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,6563 | 2,075 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,6767 | 2,075 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,5230 | 2,075 | Valid |
| Variabel Beban Kerja (X2) | | | | |
| 1 | X2.1 | 0,7276 | 2,075 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,2546 | 2,075 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,5886 | 2,075 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,5059 | 2,075 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,6344 | 2,075 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,3758 | 2,075 | Valid |
| Variabel Kepuasan Kerja (Y) | | | | |
| 1 | Y.1 | 0,6583 | 2,075 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,7190 | 2,075 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,7035 | 2,075 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,6778 | 2,075 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,7045 | 2,075 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0,5952 | 2,075 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0,6099 | 2,075 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0,6874 | 2,075 | Valid |
| 9 | Y.9 | 0,7694 | 2,075 | Valid |
| 10 | Y.10 | 0,7087 | 2,075 | Valid |
| 11 | Y.11 | 0,7584 | 2,075 | Valid |
| 12 | Y.12 | 0,7398 | 2,075 | Valid |

Berdasarkan uji validitas, seluruh item pada variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Croncah's Alpha | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------------|------------|
| 1 | Stress Kerja (X_1) | 0,678 | Reliabel |
| 2 | Beban Kerja (X_2) | 0,680 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (Y) | 0,891 | Reliabel |

Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: stres kerja (0,678), beban kerja (0,680), dan kepuasan kerja (0,891). Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang berarti instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 61,661 + 0,455X_1 + 0,198X_2$$

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai signifikansi kedua variabel sebesar 0,000 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik keduanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja (tabel 9).

Tabel 9. Regresi Linear Berganda (4.11)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 61.661 | .093 | | 663.826 | .000 |
| | Stress Kerja | .455 | .006 | .777 | 77.025 | .000 |
| | Beban Kerja | .198 | .006 | .315 | 31.250 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($Sig = 0,000 < 0,05$) (tabel 10).

Tabel 10. Hasil Uji T (4.12)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 61.661 | .093 | | 663.826 | .000 |
| | Beban Kerja | .455 | .006 | .777 | 77.025 | .000 |
| | Stress Kerja | .198 | .006 | .315 | 31.250 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kemudian, hasil uji F menunjukkan kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($Sig = 0,000$) (tabel 11).

Tabel 11. Hasil Uji F (4.13)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 455.720 | 2 | 227.860 | 7640.119 | .000 ^b |
| | Residual | 1.789 | 60 | .030 | | |
| | Total | 457.509 | 62 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,996 menunjukkan bahwa 99,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja dan beban kerja, sedangkan 0,4% dipengaruhi faktor lain di luar model (tabel 12).

Tabel 12. Koefisien Determinasi (4.14)

3.2 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,455. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Secara teoritis, stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan psikologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki (Khairunnisa, *et al.* 2024). Jika tekanan kerja tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan kelelahan, kecemasan, serta penurunan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Namun, stres kerja dalam batas tertentu (*eustress*) juga dapat menjadi faktor pendorong kinerja karena memicu pegawai untuk lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dalam penelitian ini, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai berada pada kategori rendah hingga sedang. Mayoritas responden cenderung menjawab netral hingga tidak setuju terhadap pernyataan terkait kelelahan fisik, kesulitan tidur, kecemasan, dan gangguan konsentrasi akibat pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa cukup kondusif dan tidak menimbulkan tekanan psikologis yang berlebihan bagi sebagian besar pegawai.

Namun demikian, hasil analisis regresi menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami pegawai bukan merupakan distress (stres negatif), melainkan lebih mengarah pada stres yang bersifat fungsional, di mana tekanan kerja masih berada dalam batas wajar dan mendorong pegawai untuk lebih produktif. Dengan kata lain, stres kerja yang terkendali justru dapat menjadi stimulus untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja yang moderat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja apabila diimbangi dengan dukungan organisasi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Pegawai yang mampu mengelola stres secara adaptif cenderung memiliki kontrol diri yang lebih baik dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2021).

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa perlu mempertahankan kondisi kerja yang mampu menjaga tingkat stres pada level yang sehat. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui penguatan komunikasi internal, pemberian pelatihan manajemen stres, serta penyediaan layanan konseling bagi pegawai yang mengalami tekanan kerja tinggi (Puspanegara, *et al.* 2023).

Selain stres kerja, variabel beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,198. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting dalam memengaruhi persepsi pegawai terhadap kepuasan kerjanya.

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, kejenuhan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan rasa bosan dan menurunkan motivasi (Rinawati, 2023).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menilai beban kerja yang mereka terima masih berada dalam batas wajar serta dapat diselesaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang mereka miliki. Mayoritas pegawai juga menyatakan bahwa waktu kerja yang tersedia relatif memadai untuk menyelesaikan tugas harian mereka, dan target kinerja yang ditetapkan oleh instansi masih dianggap realistis serta dapat dicapai tanpa tekanan yang berlebihan. Temuan ini menunjukkan bahwa, secara umum, sistem pembagian kerja telah berjalan cukup baik dan mampu mendukung efisiensi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Namun demikian, terdapat pula sebagian kecil responden yang melaporkan pengalaman berbeda, yaitu merasa bahwa beban kerja yang diterima cukup berat, target pekerjaan terlalu tinggi, dan waktu yang tersedia sering kali tidak mencukupi. Kelompok pegawai ini cenderung mengalami ketegangan dalam penyelesaian pekerjaan, terutama ketika volume tugas meningkat atau ketika terjadi penambahan pekerjaan mendadak. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi tugas antarpegawai maupun antarbagian tertentu dalam organisasi (Siregar, *et al.* 2021).

Ketidakseimbangan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perbedaan tingkat kompetensi, jumlah pegawai yang tidak merata pada tiap unit, pembagian tugas yang belum sepenuhnya proporsional, serta adanya

tugas tambahan yang dibebankan hanya kepada pegawai tertentu. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, maka berpotensi menimbulkan dampak jangka panjang secara psikologis maupun kinerja, seperti kelelahan kerja (*burnout*), penurunan motivasi, meningkatnya stres kerja, hingga menurunnya kepuasan kerja pegawai (Yuridha, 2022).

Temuan ini sejalan dengan teori keseimbangan beban kerja (*workload balance theory*) yang menegaskan bahwa beban kerja yang proporsional dan sesuai kemampuan individu akan mendorong terciptanya perasaan kompeten dan dihargai (Jayanti, *et al.* 2023). Ketika pegawai merasa mampu mengendalikan tugasnya, mereka akan lebih percaya diri, lebih termotivasi, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika tuntutan pekerjaan jauh melampaui kapasitas, pegawai akan rentan mengalami stres, merasa tertekan, dan memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai Fhitung sebesar 7640,119 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,996 menunjukkan bahwa 99,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Dengan demikian, penekanan penting bagi pihak instansi adalah melakukan evaluasi beban kerja secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa pembagian tugas tetap berada pada tingkat yang sehat dan sesuai dengan kapasitas pegawai. Evaluasi ini perlu mencakup dua aspek utama, yakni beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif meliputi jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, volume pekerjaan yang diterima setiap pegawai, serta frekuensi penugasan tambahan yang sering kali menambah tekanan kerja. Sementara itu, beban kerja kualitatif berkaitan dengan tingkat kompleksitas tugas, kebutuhan keterampilan atau kompetensi khusus, serta tuntutan kognitif dan emosional dari pekerjaan tersebut. Kedua aspek ini harus dianalisis secara menyeluruh agar instansi dapat memahami apakah beban kerja yang diberikan seimbang dan sejalan dengan kemampuan, pengalaman, dan sumber daya yang dimiliki pegawai (Retno, *et al.* 2023).

Selain itu, diperlukan upaya redistribusi tugas secara lebih adil dan proporsional agar tidak terjadi konsentrasi beban pada individu tertentu sementara pegawai lain memiliki beban yang lebih ringan. Langkah ini dapat diperkuat melalui peningkatan kompetensi pegawai, penyusunan alur kerja yang lebih efisien, serta pemanfaatan teknologi untuk mengotomatisasi pekerjaan administratif yang bersifat rutin. Jika redistribusi dan pengelolaan beban kerja dilakukan secara tepat, organisasi tidak hanya dapat mencegah timbulnya stres kerja yang berlebihan, tetapi juga mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh (Bestari, 2023). Kondisi kerja yang seimbang akan berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang lebih sehat, pegawai yang lebih stabil performanya, serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap instansi karena mereka merasa dihargai, diperlakukan secara adil, dan didukung dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Angka koefisien determinasi yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor dominan yang menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Meskipun demikian, masih terdapat 0,4% faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi non finansial, dan faktor personal yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja bukanlah fenomena yang berdiri sendiri, melainkan sebuah konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai komponen internal maupun eksternal dari individu. Dua faktor yang sering kali menjadi penentu utama yaitu beban kerja dan stres kerja terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap dinamika kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks organisasi, beban kerja yang berlebihan umumnya meningkatkan ketegangan psikologis, menurunkan motivasi, serta memicu kelelahan emosional. Ketika stres dan beban kerja tidak dikelola secara efektif, keduanya berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mengganggu kualitas kinerja (Puspitasari, *et al.* 2023).

Namun, temuan dalam penelitian ini menunjukkan pola yang cukup menarik. Meskipun beban kerja dan tekanan psikologis teridentifikasi, tingkat kepuasan kerja pegawai justru berada pada kategori tinggi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa memiliki sejumlah mekanisme adaptasi yang efektif dalam mengatasi tuntutan pekerjaan. Mekanisme coping tersebut dapat berupa kemampuan manajemen waktu yang baik, keterampilan regulasi emosi, serta kebiasaan bekerja secara kolaboratif sehingga tekanan kerja dapat dibagi dan ditangani bersama.

Selain itu, adanya dukungan sosial yang kuat baik dari rekan kerja maupun atasan berperan sebagai peredam (*buffer*) terhadap dampak negatif stres kerja. Dukungan sosial ini dapat berupa bantuan teknis, dukungan emosional, apresiasi, atau sekadar adanya rekan yang bersedia mendengarkan keluhan. Penelitian psikologi organisasi telah menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor paling efektif dalam menjaga

kesejahteraan psikologis, karena dapat meningkatkan rasa diterima, derajat kepercayaan diri, dan persepsi bahwa individu tidak menghadapi masalah sendirian.

Faktor lain yang juga berkontribusi terhadap tingginya kepuasan kerja adalah persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan sistem manajemen. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan kejelasan struktur kerja, aturan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta sistem penghargaan yang layak, maka mereka cenderung menilai bahwa kondisi kerja masih dalam batas yang nyaman dan mendukung produktivitas. Persepsi ini menjadi modal psikologis yang kuat bagi pegawai untuk tetap termotivasi meskipun mereka menghadapi beban kerja yang tinggi.

Dalam konteks budaya organisasi Kementerian Agama, hubungan kerja yang harmonis dan berbasis nilai-nilai kekeluargaan turut memberikan kontribusi penting. Budaya seperti saling menghargai, gotong royong, serta etos kerja berbasis integritas menjadi protective factors yang mampu memperkuat resiliensi pegawai. Dengan kata lain, budaya organisasi yang positif dapat menumbuhkan rasa aman (*psychological safety*), yang memungkinkan pegawai untuk tetap merasa puas meski berada dalam situasi pekerjaan yang menekan (Sofi, *et al.* 2024).

Lingkungan kerja yang kondusif termasuk kenyamanan fisik ruang kerja, atmosfer kerja yang tenang, dan fasilitas yang memadai juga berpengaruh terhadap kondisi emosional pegawai. Ketika suasana kerja mendukung fokus dan stabilitas emosi, maka tingkat stres dapat ditekan, sehingga tidak berlanjut menjadi ketidakpuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja tidak selalu linear atau bersifat langsung. Dalam beberapa kondisi, keberadaan faktor protektif seperti coping, dukungan sosial, kepemimpinan yang suportif, serta budaya organisasi yang kuat dapat memoderasi pengaruh negatif beban kerja dan stres. Ini berarti, meskipun pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks, selama organisasi mampu menyediakan lingkungan yang mendukung secara psikologis dan sosial, tingkat kepuasan kerja dapat tetap terjaga pada level yang tinggi.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menekankan pentingnya organisasi untuk tidak hanya fokus pada pengurangan beban kerja atau stres kerja semata, tetapi juga memperkuat sistem dukungan sosial, kualitas hubungan kerja, serta membangun budaya organisasi yang sehat. Faktor-faktor ini terbukti memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas psikologis pegawai dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Secara teoretis, temuan dalam penelitian ini semakin memperkuat konsep bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor determinan utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan. Hal ini sejalan dengan berbagai teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kondisi psikologis individu di tempat kerja sangat ditentukan oleh tuntutan pekerjaan serta tekanan yang menyertainya. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, pegawai sering dihadapkan pada tuntutan administrasi yang kompleks, target kinerja yang ketat, serta tekanan pelayanan publik yang tinggi. Kombinasi antara beban kerja yang terus meningkat dan stres kerja yang muncul akibat tekanan tugas dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap kualitas lingkungan kerja dan rasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait bagaimana dinamika stres dan beban kerja di instansi pemerintah daerah berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja aparatur. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya, tetapi juga memperkaya bukti empiris yang relevan dengan konteks birokrasi di tingkat daerah, yang selama ini masih relatif terbatas dikaji secara mendalam.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi yang penting bagi pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah dengan merumuskan kebijakan manajemen stres yang terstruktur di lingkungan kerja. Program ini dapat berupa pelatihan manajemen emosi, pelatihan coping stress, serta kegiatan peningkatan kesejahteraan mental pegawai seperti konseling kerja dan kegiatan pengembangan diri. Upaya ini penting mengingat stres kerja yang tidak dikelola secara baik dapat berkembang menjadi distress yang mengganggu produktivitas, kesehatan mental, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila stres dikelola secara optimal, maka tekanan kerja justru dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja dan motivasi kerja pegawai.

Selain itu, instansi juga perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala agar distribusi tugas lebih adil dan proporsional. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui analisis beban kerja yang mempertimbangkan jumlah pegawai, kompleksitas tugas, serta kemampuan individu. Dengan beban kerja yang seimbang, pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, tetapi juga dapat bekerja dengan kondisi psikologis yang lebih stabil dan nyaman. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi memicu kelelahan kerja (*burnout*), sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, keseimbangan

dalam pembagian kerja menjadi kunci penting dalam menjaga stabilitas kepuasan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, penting bagi pihak manajemen untuk mempertahankan dan memperkuat iklim kerja yang suportif, harmonis, dan komunikatif. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menciptakan rasa nyaman secara fisik, tetapi juga membangun hubungan interpersonal yang sehat antara pegawai dan pimpinan. Komunikasi yang terbuka dan dua arah, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta adanya rasa saling menghargai di antara anggota organisasi dapat menjadi faktor pelindung terhadap dampak negatif stres dan beban kerja. Dalam organisasi pemerintahan, di mana struktur hierarki sering kali cukup kaku, upaya menciptakan komunikasi yang hangat dan tidak terlalu formal juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan emosional pegawai terhadap institusi.

Selain aspek lingkungan kerja, pemberian penghargaan atas kinerja pegawai juga merupakan faktor yang sangat krusial dalam mempertahankan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Penghargaan tidak harus selalu dalam bentuk finansial, tetapi juga dapat berupa bentuk non-finansial seperti apresiasi verbal, sertifikat penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, atau promosi jabatan yang transparan dan adil. Ketika pegawai merasa kinerjanya diakui dan dihargai, hal ini akan menumbuhkan perasaan bermakna dalam bekerja serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, budaya apresiasi yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, kompetitif secara sehat, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, implikasi teoretis dan praktis dari penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan stres kerja dan beban kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa perlu menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif, berkelanjutan, dan berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan, tingkat stres kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa pada umumnya berada pada kategori rendah hingga sedang. Meskipun demikian, sebagian kecil pegawai masih mengalami tekanan akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis, stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Beban kerja yang diterima pegawai secara umum tergolong sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka, meskipun terdapat pegawai yang merasa bahwa target kerja yang diberikan cukup sulit dicapai. Analisis menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, kedua faktor tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Referensi

1. R. D. Astuti, J. Herawati, dan E. Septyarini, "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus pada PT WIKI-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC," *Religion Educ. Social Laa Roiba J.*, vol. 4, no. 4, pp. 1119–1136, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v4i4.1065. (Laa Roiba)
2. M. Muis, M. F. Nai'em, A. A. Arsin, A. M. Darwis, Y. Thamrin, dan N. A. P. Hans, "The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees," *Gaceta Sanitaria*, vol. 35, pp. S90–S93, 2021.
3. R. Amanda, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang," *J. Ilm. Mandala Educ.*, vol. 8, no. 4, pp. 32–45, 2022, doi: 10.36312/jime.v8i4.3931. (Mandala Nursa Journal)
4. N. N. Egarini dan N. L. P. E. Y. Prastiwi, "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt," *KONTAN: J. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 3, 2022.
5. N. Khairunnisa, M. A. Ardan, dan N. Nurhasanah, "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X Samarinda," *J. Sains Teknol.*, vol. 6, no. 2, pp. 194–200, 2024, doi: 10.55338/saintek.v6i2.3481. (Ejournal Sisfo KomTek)
6. R. Nabawi, "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2021.
7. A. Puspanegara, D. L. Maudina, dan N. Rusmianingsih, "Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023," *J. Public Health Innov.*, vol. 4, no. 1, pp. 217–226, 2023.
8. S. Rinawati, "Manajemen stres kerja pembelajaran sistem daring pada guru sekolah dasar Desa X," *J. Ilm. Publika*, vol. 11, no. 1, pp. 323–328, 2023.
9. A. I. Siregar, R. M. Noer, dan S. Natalia, "Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD (Instalasi Gawat Darurat)," *Initium Variety J.*, vol. 1, no. 1, pp. 49–56, 2021.

10. R. Yuridha, "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan," *Sibatik J.*, vol. 1, no. 9, pp. 1781–1792, 2022.
11. R. D. Jayanti and W. R. Adawiyah, "Perbedaan pengaruh workload dan work environment terhadap job satisfaction yang dimediasi oleh work stress pada karyawan industri sepeda motor di Jakarta Utara," *Modus*, vol. 35, no. 2, pp. 147–160, 2023, doi: 10.24002/modus.v35i2.7799.
12. R. Retno, J. Souisa, R. S. T. Utomo, and A. Miftanudin, "Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada turnover intention: Studi pada PT Formosa Bag Indonesia," *J. Din. Sos. Budaya*, vol. 24, no. 2, pp. 233–245, 2023, doi: 10.38035/jdsb.v24i2.773.
13. U. Bestari, "Pengaruh beban kerja, stres kerja, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI," *Syntax Literate*, vol. 6, no. 4, pp. 1950–1965, 2023, doi: 10.36418/syntax-literate.v6i4.2564.
14. T. Puspitasari and A. N. Adi, "Pengaruh work stress terhadap work engagement dengan job satisfaction sebagai mediasi," *J. Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 2, no. 4, pp. 291–303, 2023, doi: 10.21776/jki.2023.02.4.08.
15. A. H. Sofi, T. Herlambang, and A. Sanosra, "Work environment and workload on job satisfaction with job stress as an intervening variable on Situbondo Regency Government Employees," *J. Ilmu Manaj. Advantage*, vol. 8, no. 1, pp. 1–10, 2024, doi: 10.30741/adv.v8i1.1291.